

L'arc boutant

Une publication de la FNOGEC
au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

ÉDITO

de Michel Quesnot,
président de la Fnogec



Trop souvent, quand on parle de formation, on se concentre sur la répartition des flux financiers de la mutualisation légale. Pourtant, la formation professionnelle continue est l'une des principales responsabilités managériales avec le double objectif d'accroître la performance des organisations et de développer l'employabilité des personnes. C'est un investissement.

Nous sommes actuellement interpellés très vivement, parfois jusqu'au procès, par des nostalgiques des « paradis perdus » du financement abondant venant de l'ancienne mutualisation réglementée. Ces interlocuteurs oublient les événements intervenus ces dernières années qui ont changé rapidement et en profondeur les règles du jeu.

D'abord, de plus en plus d'établissements font valoir leurs droits à financement alors que dans le passé, ce n'était principalement que le fait d'initiés. Ensuite, notre ancien et généreux OPCA collecteur s'est trouvé en difficulté financière et a dû se marier précipitamment à un nouvel organisme que la profession contraint maintenant à la rigueur.

Enfin et surtout, le législateur a non seulement réduit le montant des cotisations obligatoires de certaines catégories d'établissements, mais il a encore diminué la part des financements des « choix libres » des plans de formations. Ainsi, la réduction de la collecte financière mutualisée et le fléchage de cette collecte vers des actions obligatoires aboutissent à ramener les flux des libres choix par les acteurs de terrain, à cinq fois moins de ce qu'ils étaient auparavant.

L'intention politique de l'État consiste à réorienter les cotisations vers la professionnalisation et à mettre les établissements d'une certaine taille devant leur responsabilité d'investir dans la formation de leurs collaborateurs. Ainsi, la réduction des cotisations obligatoires confirme que le recours aux flux mutualisés ne peut être que l'un des éléments du financement des actions de formations. Il y a donc toujours des fonds mutualisés disponibles, mais pour des actions « métier » définies par la branche dans le cadre réglementaire.

Malheureusement, le système s'est encore complexifié et l'obtention de ces financements requiert une connaissance professionnelle des circuits. Le « montage des financements » est devenu l'une des valeurs ajoutées des fournisseurs, et donc un critère de choix.

Mai 2016 - N°561

ACTUALITÉS

2

- **Service civique: la campagne 2016-2017 est officiellement ouverte!**
- **3 formations comptables pour faciliter votre gestion**
- **91^e session des SSF: Ensemble, l'Éducation**
- **Notre flash info**

SOCIAL

5

- **Formation Ancagec 2016: de la richesse de l'échange et du partage!**

DOSSIER: MÉDIATION

6

- **La médiation: un protocole de coordination clé pour les Ogec**
- **Quand l'Ogec fait appel à la médiation: cas d'école**
- **Une occasion de dialogue entre les responsables de la communauté éducative?**

FORMATION

10

- **Formation professionnelle: réaffectation des budgets**

IMMOBILIER

11

- **Assurances: obligations et responsabilités découlant d'une opération de construction**

PASTORALE

12

- **Qu'est-ce que la Pentecôte?**

3 formations comptables pour faciliter votre gestion

En partenariat avec l'Afarec et le cabinet CAP Fiduciaire et Gestion, l'Urogec Île-de-France¹ vous propose trois formations pour acquérir les bonnes pratiques de la comptabilité dans les établissements d'enseignement privé. Si ces formations sont prioritairement ouvertes aux franciliens, elles accueillent tous les stagiaires de France motivés, en fonction des places disponibles.



© Photo.com

Si vous souhaitez maîtriser les techniques de la comptabilité et obtenir une vision globale des éléments comptables inhérents au fonctionnement d'une école privée sous contrat, inscrivez-vous dès à présent auprès de l'Afarec² ou du cabinet CAP Fiduciaire et Gestion, à l'une des trois sessions suivantes :

■ 1. Les bases de la comptabilité générale et l'application à l'enseignement privé

Durée: 18h réparties sur trois jours

Dates: 5 & 6 octobre 2016 + 8 décembre 2016

Objectifs :

- Acquérir les techniques de base de la comptabilité et de l'organisation des travaux comptables ;
- Se familiariser avec les différents documents comptables ;
- Réaliser toutes les opérations de saisie et de contrôle des écritures courantes.

■ 2. Comment accélérer la production des comptes annuels dans les établissements d'enseignement privé ?

Durée: 12h réparties sur deux jours

Dates: 1 & 2 juin 2016

Objectifs :

- Planifier et réaliser les travaux de révision comptable ;

- Structurer un dossier de contrôle adapté au secteur ;
- Préparer le dossier comptable avant intervention de l'expert-comptable ou du commissaire aux comptes ;
- Mettre en place des techniques d'autocontrôle.

■ 3. Pour une bonne pratique de la comptabilité dans les établissements d'enseignement privé

Durée: 12h réparties sur deux jours

Dates: 22 & 23 juin 2016

Objectifs :

- S'approprier l'environnement spécifique des Ogec ;
- Permettre la prise de fonction le plus rapidement possible ;
- Acquérir une vision globale des éléments comptables et de gestion inhérents au fonctionnement d'un établissement d'enseignement privé.

Pour en savoir plus : www.fnogec.org/gestion-et-financements/actualites/3-formations-comptables-pour-faciliter-votre-gestion

En tant que décisionnaires et gestionnaires d'établissements scolaires, inscrivez-vous !

1. Site de l'Urogec Île-de-France : www.urogec-idf.org

2. Afarec : [https://afarec.com/pages/article/Les-formations-en-établissement-appelées-formation-en-intra- 5/17](https://afarec.com/pages/article/Les-formations-en-tablissement-appelées-formation-en-intra- 5/17)



Service civique : la campagne 2016-2017 est officiellement ouverte !

La Fnogec lance sa campagne d'accueil de volontaires en Service civique dans les établissements scolaires. Une note d'information a été envoyée au réseau ainsi qu'aux directeurs diocésains, et sera bien entendu relayée aux établissements ainsi que sur l'espace dédié au Service civique sur le site web de la Fnogec.

Vous pouvez dès à présent réfléchir aux missions que vous souhaiteriez confier à un futur volontaire à la rentrée 2016. Chef d'établissement, équipe pédagogique et futur tuteur pourront contribuer à l'élaboration du projet.

Pour vous aider, nous vous invitons à consulter la rubrique "Les missions" de notre site dédié dans laquelle vous trouverez :

- **des fiches pratiques** élaborées par la Fnogec conformément à notre agrément ;
- **les référentiels des missions de l'Agence du Service civique** contenant de précieux conseils.

Une fois votre projet défini, vous pouvez le déposer en remplissant le formulaire 2016-2017 que nous mettons à votre disposition sur le site web de la Fnogec ou en suivant le lien transmis via la note d'information. Dans le courant du mois de mai, la Fnogec et ses partenaires étudieront chaque projet et vous informeront de leur décision. Des procédures et des modes opératoires vous seront envoyés à chaque étape du processus.

Pour toute question, merci d'écrire à l'adresse service-civique@fnogec.org

Pour en savoir plus : www.fnogec.org/politique-sociale/service-civique

Étapes de la campagne 2016-2017



91^e session des SSF : Ensemble, l'Éducation

Chaque année, les Semaines sociales de France organisent une rencontre nationale de deux jours. Les 19 et 20 novembre 2016, Paris accueillera la 91^e session des SSF sur le thème de l'éducation. C'est le moment de retrouver le détail du dispositif de cette édition 2016 « Ensemble, l'Éducation », qui sera précédée de conférences-débats en régions, et de découvrir le préprogramme.

L'Enseignement catholique s'est associé à la préparation de cette démarche nationale et engagée, dont le préprogramme annonce une continuité d'échanges fédérateurs et de débats concrets. L'objectif des SSF cherche à renouveler le projet éducatif de la France en proposant des idées innovantes au gouvernement. Le format de cette 91^e session est particulièrement novateur et se présente en deux temps : une période participative régionale se déroulera de mars à novembre 2016 avant de se clôturer par une session parisienne les 19 et 20 novembre au Paris Event Center situé Porte de la Villette.



Parce que l'éducation concerne chacun d'entre nous quel que soit notre âge, l'édition 2016 commence dès aujourd'hui par une grande concertation en ligne, et ce, jusqu'au deux jours de session nationale de novembre.

Pour amorcer le débat et vous aider à faire des propositions pour l'éducation sur la plateforme participative, trois vidéos thématiques seront déclinées et proposées entre mars et mai 2016. La première, réalisée par l'antenne sociale de Marseille, est déjà sur le site des Semaines sociales de France à l'adresse : <http://ssf-lasession.org>

Vous pouvez vous associer plus directement à la préparation de cette session nationale de deux manières :

1. En participant à une rencontre organisée dans les régions :

<http://ssf-lasession.org/rencontres>

2. En contribuant sur la plateforme participative de l'éducation dédiée à cette session :

<http://ssf-lasession.org/proposition-pour-leducation/introduction>
Pour en savoir + et découvrir le préprogramme :
http://ssf-lasession.org/wp-content/uploads/2016/02/SSF-preprogramme-ensemble-leducation_leger.pdf

NOTRE FLASH INFO



Le rapport d'activité 2014-2015 est en ligne

■ Retrouvez l'intégralité du rapport d'activité 2014-2015 de la Fnogec sur notre site web. Vous y retrouverez les différentes expertises et compétences que la fédération met à votre service ainsi que les nombreuses réalisations qui ont rythmé l'année scolaire 2014-2015.



Journée Gestion 2016: dernière ligne droite pour les inscriptions!

■ Le 10 mai approche à grands pas: si vous souhaitez participer à la Journée Gestion 2016, il est encore temps de vous inscrire. En tant qu'acteurs et décisionnaires d'établissements scolaires, venez découvrir les clés d'un langage commun pour mieux construire, anticiper et sécuriser votre gestion de demain!

Pour vous inscrire : www.weezevent.com/fnogec-journee-gestion-2016

Pour en savoir + et télécharger le programme :
www.fnogec.org/gestion-et-financements/actualites/journee-gestion-2016

Le carnet de l'A.b.

Le mandat de Monsieur Pascal Balmand a été renouvelé



■ L'Assemblée plénière de la Conférence des évêques a renouvelé le mandat de Monsieur Pascal Balmand, Secrétaire général de l'Enseignement catholique. Monsieur Balmand avait été élu en 2013 pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Ce second mandat, qui s'ouvrira au 1^{er} septembre 2016, lui permettra de continuer à engager tous les acteurs de la communauté éducative à réenchanter l'école pour mieux réinventer celle de demain.

Réseau ... GEC: nominations et alliances

■ **Monsieur Antoine Bastier**, président de l'Udogec Dordogne, a été nommé président de l'Udogec Aquitaine.

■ L'Udogec Vienne et l'Udogec Deux-Sèvres se sont rapprochées dans un objectif de mutualisation et ont fusionné au mois de mars. Cette fusion a donné naissance à l'**Udogec Poitou dont le président nouvellement nommé est M. Jean-Marie Preault.**

Pour contacter l'Udogec Poitou :

8, rue Montaigne 79300 TERVES – 05 49 65 13 68 – jean-marie.preault@wanadoo.fr

**Nous les félicitons chaleureusement
 et leur souhaitons pleine réussite dans leurs nouvelles fonctions.**

Formation Ancagec 2016 : de la richesse de l'échange et du partage !

Chaque année l'Association Nationale des Cadres d'Administration et de Gestion de l'Enseignement Catholique se réunit à Paris pour trois jours de formation. L'édition 2016 a eu lieu les 30, 31 mars et 1^{er} avril sur des thématiques touchant à son cœur de métier. En tant que fédération patronale et centre de ressources et d'expertises en matière de gestion, la Fnogec est invitée à participer aux réunions ainsi qu'aux ateliers.

Cette session d'échanges a permis à chacun de s'exprimer et de poser des questions pratiques sur des sujets aussi variés que la complémentaire Santé, la retraite complémentaire, la prévoyance, la réforme de la formation professionnelle, l'entretien professionnel ou encore l'entretien d'activité. L'avenir a également

été abordé s'agissant notamment de la restructuration des Branches et de son impact sur les conventions collectives applicables.

■ Vers plus d'opérationnalité

Les 104 cadres de gestion présents, en première ligne dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs, ont exprimé la nécessité pour eux d'accéder à **une information référencée, sécurisée et partagée** ainsi qu'à un besoin de **développement d'outils opérationnels**. La présentation des outils digitaux en voie de développement par le Collège employeur (outils RH, BDES, etc.) a éveillé leur intérêt et satisfait, en partie, leurs attentes. Certains se sont manifestés pour faire partie de groupes de travail et pour participer aux phases de test.

Il était important que Caroline Vanlerberghe, coordinatrice du pôle Gestion de la Fnogec ait pu participer à ces échanges, notamment pour éclairer ses réflexions sur les nouvelles logiques de partenariat entre la Fnogec et l'Ancagec.

Ce besoin de réponses pratiques, non seulement en social mais également en matière d'immobilier, de comptabilité et de gestion, va dans le sens d'un positionnement de la Fnogec vers plus d'opérationnalité pour accompagner son réseau et les personnes en charge d'appliquer les dispositions conventionnelles et réglementaires.

*Jean-René Le Meur, responsable
du pôle Social de la Fnogec*



ANCAGEC

Qu'est-ce que l'Ancagec ?

L'Ancagec a été créée en 2001, elle a pour objet :

- de créer et entretenir des liens entre les cadres d'administration et de gestion de l'Enseignement catholique ;
- de participer à des actions de formation ayant pour objectif l'actualisation des connaissances et l'amélioration des compétences.

Pour aller plus loin :

www.ancagec.fr

Contacts :

contact@ancagec.fr

Président : Alain EHANNO – Collège et lycée Saint-Joseph du Loquidy – 44300 Nantes, 0677041058

Secrétaire : Céline CANTET – Ensemble scolaire Françoise-Cabrini – 93160 Noisy-le-Grand

Alexandre Chrétien (juriste en droit social), Aurélie Delgove (coordinatrice formation et compétences – Collège employeur) et Jean-René Le Meur (responsable du pôle Social de la Fnogec) sont intervenus autour des « questions sociales ».



La médiation : un protocole de coordination clé pour les Ogec

Depuis 2004, une équipe de médiateurs s'est constituée avec comme objectif d'aider les acteurs de l'Enseignement catholique – équipes éducatives, communautés éducatives, équipes de direction, responsables d'Ogec – à « mettre les conflits à portée de voix » et à « accompagner les changements »¹.



© Pixabay.com

Dans près de la moitié des cas, les Ogec sont directement concernés : les conflits impliquent le président, ou une partie du Conseil d'administration, ainsi que le personnel salarié Ogec, associé ou non aux enseignants.

■ **Conflits entre président et chef d'établissement**

Les conflits les plus nombreux ayant conduits à une médiation opposent le président d'Ogec (en accord ou non avec la tutelle) et le chef d'établissement (ou les chefs d'établissement) :

- parce que le chef d'établissement est considéré comme n'étant pas à sa place, trop autoritaire (ou pas assez), mauvais gestionnaire, etc. ;
- parce qu'il y aurait salaire ou avantages trop importants, parfois avec l'accord de l'ancien président ;
- parce que l'effectif de l'établissement est en baisse, et que cela met en péril les investissements et les projets de développement ;
- parce qu'il y a des incompréhensions entre le président d'Ogec qui ne communique qu'avec le directeur coordinateur tandis que l'autre directeur se considère comme écarté ;
- parce que, dans une petite école, le président a pris l'habitude de « tout » contrôler et se heurte à un nouveau chef d'établissement qui exerce sa

fonction conformément à son statut, et revendique de reprendre les rênes.

■ **Conflits entre tutelle et président**

Des conflits peuvent surgir entre une tutelle (diocésaine ou congréganiste) et un président d'Ogec :

- parce que le président refuse de signer le contrat de travail du chef d'établissement intronisant ce dernier auprès du rectorat, cette opposition reflétant d'autres tensions non dites ;

- parce que le président a fait de « son » établissement « son » enfant et ne se sent pas partie prenante du reste de l'Enseignement catholique. Cela peut aller jusqu'au risque de voir l'évêque retirer le caractère catholique de l'établissement.

Le groupe Médiations en quelques chiffres

- Depuis 2005, le groupe a assuré :
 - 75 médiations de crise
 - 15 médiations de projets
- L' Ogec est impliqué dans 1 médiation de crise sur 3 :
 - 2/3 représentent des moyens ou des grands établissements
 - 1/3 représente des petites écoles

1. L'équipe d'une douzaine de personnes est constituée, par moitié, de médiateurs professionnels et d'anciens responsables de l'institution (directeurs diocésains, chefs d'établissement, etc.).

Quand l'Ogec fait appel à la médiation : cas d'écoles

Dans les petits comme dans les grands établissements comprenant plusieurs unités pédagogiques et donc plusieurs chefs d'établissements académiques, un protocole de coordination existe pour régler les relations parfois tendues qui naissent entre le coordinateur et les autres chefs d'établissements. S'il s'agit d'une affaire délicate pour toutes les parties prenantes, de nombreuses situations de conflits ont ainsi pu être apaisées. Faire appel à la médiation montre que l'on peut toujours trouver une solution pour avancer ensemble.

■ Cas d'école n°1

Un président d'Ogec, chef d'entreprise respectueux de la « ligne hiérarchique » et confiant dans la collaboration entre collègues, a découvert en médiation qu'un protocole n'avait pas été relu ni ajusté à l'arrivée du nouveau responsable du collège. Et d'autre part, il s'est aperçu que le contact exclusif entre lui et le coordinateur, par ailleurs directeur de l'école, avait provoqué des tensions et des frustrations préjudiciables à l'établissement. Chacun était soutenu par une volonté de faire au mieux.

Le directeur du collège a eu le sentiment d'être ignoré, incompris et non reconnu ; il a résisté au fait de passer systématiquement par son collègue pour présenter ses demandes et ses projets ; il a regretté que le président ne soit pas venu visiter les réalisations du collège depuis deux ans.

Une médiation a permis aux trois responsables de trouver un accord permettant à chacun de comprendre ce qui se passait pour les deux autres, et de trouver "sa" place.

■ Cas d'école n°2

Des tensions sont apparues entre la coordinatrice d'un ensemble scolaire (directrice du lycée et du collège) et la directrice de l'école. Cette dernière, pas toujours disponible lors des rencontres

programmées avec la présidente de l'Ogec, s'est sentie exclue.

Une médiation entre les deux chefs d'établissement a permis de "parler" de cette question. Elles décidèrent d'un commun accord de relire (et peut-être réécrire) le protocole de coordination en présence de "tiers", le directeur diocésain et la présidente d'Ogec.

■ Cas d'école n°3

Dans un petit village du sud-ouest, une présidente d'Ogec dévouée à la gestion de son école est, depuis bientôt quinze ans, présente sur tous les fronts. Elle anime les fêtes de l'école à Noël et en juin. Pour ces jours-là, elle cuisine, elle vend des billets de tombola, déplace des tables et, le lendemain, vient nettoyer la cour de récréation. Travaillant avec une de ses amies, présidente de l'Apel, elle connaît tous les parents d'élèves. De son bureau, situé à côté de celui de la directrice, elle participe à la gestion de l'établissement car « la pédagogie, ce n'est pas de son ressort » comme elle l'affirme. Tout se passait au mieux avec la directrice qui se satisfaisait de cette répartition des tâches.

Une nouvelle chef d'établissement est nommée avec le double accord de la tutelle et de l'Ogec. Après quelques semaines, la situation se dégrade



© Owendell Pflaser via Visual Hunt / CC BY-NC-SA

nettement. La jeune directrice, bien formée, tout en reconnaissant le dévouement de la présidente de l'Ogec, s'étonne de ne pas avoir un mot à dire sur le budget de l'établissement. Elle tente alors de dialoguer avec elle puis finit par s'irriter de sa présence permanente au sein de l'école. Elle revendique ses droits quant au fonctionnement, pas seulement pédagogique, de l'établissement. Les tensions augmentent, d'autant plus que les membres de l'Ogec ne comprennent pas cette pré-
tention à la gestion qu'ils considèrent comme de la maladresse. La directrice n'en démord pas et n'hésite pas à sortir le dossier des statuts du chef d'établissement du premier degré et à citer le chapitre IV. Les tensions s'intensifient, l'incompréhension grandit, les deux responsables ne communiquent plus que par email. Le malaise s'étend auprès des institutrices et même auprès des parents. Apparaît le risque que la pédagogie ne s'en ressente et que l'image de l'école ne se ternisse.

La situation n'est plus tenable : le chef d'établissement fait appel à la tutelle. Une médiation est proposée.

■ Cas d'école n° 4

Dans une ville moyenne de l'ouest de la France, un ensemble scolaire comprend deux écoles primaires et un collège, séparés géographiquement de près d'un kilomètre. Bien situés en cœur de ville, les établissements sont vieillot et nichés dans des rues étroites, sans espace de récréation pour les enfants. Ils ont néanmoins bonne réputation. Malgré une démographie du canton décroissante due à la fermeture de plusieurs entreprises, le nombre d'élèves désirant entrer en 6^e ne baisse pas. Le président d'Ogec, ancien élève du collège, est un homme dévoué à sa mission. Entrepreneur, ami de plusieurs notables, il a un projet ambitieux. Avec l'argent de la vente des terrains, il veut construire un établissement à la périphérie de la ville, dans un grand espace arboré qui offrira des salles de classes lumineuses, des terrains de sport, une salle polyvalente pour faire du théâtre, des activités sportives ou encore des laboratoires modernes. La ville est prête à donner une subvention en échange de l'utilisation du gymnase le soir et le week-end.

La maquette en relief du futur établissement est exposée dans le hall du collège. Le projet va être lancé. La seule condition émise par le banquier est de faire croître le nombre d'élèves de 5% pour que des rentrées financières amortissent les coûts. La qualité du projet est telle que le président ne doute pas un instant de sa séduction auprès des parents. Il s'y est donc engagé.

Une nouvelle directrice est nommée, coordinatrice de l'ensemble scolaire : une femme bien formée, jeune, dynamique, choisie par la tutelle et



© Gwenaél Pflaser via Visual Hunt / CC BY-NC-SA

l'Ogec. Elle a reçu pour mission de mener à bien ce « grand projet ». Elle prend ses marques, mais ses premières décisions dérangent. Elle déplace son bureau dans les locaux étroits du collège et embauche une nouvelle CPE. Elle prend ses distances par rapport à la comptable et à l'assistante, toutes deux restées dans une des écoles. Les relations changent. Peu à peu, on lui reproche de ne pas être assez présente dans la cité et, les jours de marché, de ne pas aller à la rencontre des parents. La directrice se défend : elle habite dans une autre ville distante de 20 kilomètres ! Rien n'y fait. « Cette directrice n'est pas de chez nous ». Pourtant, à son arrivée, tout allait bien avec le président de l'Ogec. L'énergie développée par la jeune femme était même de bon augure. Les choses se dégradent soudainement quand le président de l'Ogec se rend compte que le nombre d'inscrits pour la rentrée suivante diminue. Il craint alors de voir son projet ne pas aboutir. Dans un moment de colère, il lance à la directrice : « Si dans deux mois, le taux d'inscriptions ne remonte pas, je vous licencie ! » Ses paroles ont sans doute dépassé ses pensées. Pendant que la rumeur enfle, la directrice se sent isolée et incomprise, son angoisse d'être licenciée la pousse à faire appel à sa tutelle.

Une médiation est alors proposée et acceptée. La mise à plat de l'ensemble des griefs est possible. Des signes de reconnaissance sont donnés. Un plan de communication est décidé.

Les quatre situations décrites ci-dessus ont donné lieu à des médiations restreintes ou collectives. Il a fallu qu'une tutelle s'implique en donnant mandat à des médiateurs et, après entretiens, que les acteurs impliqués dans ces tensions acceptent d'y prendre part, avec engagement de confidentialité. Le temps de rencontre n'a pas toujours été facile à vivre, mais le conflit a été mis « à portée de voix ». La présence et la neutralité des médiateurs ont permis à la parole de se libérer : les « mal entendus » se sont exprimés et ont été « entendus », les premiers signes de reconnaissance sont apparus.

À chaque fois, les médiations ont apporté des solutions et généré des avancées, plus ou moins importantes. Des accords signés ont notifié une action symbolique (*nous avons réussi à nous parler*) et une action pragmatique (*voici concrètement comment nous allons nous efforcer de travailler*).

Des modalités de communication (respectant la part de confidentialité des acteurs) ont été étudiées pour déterminer s'il fallait ou non parler de la médiation au reste de la communauté éducative, et si oui, ce qu'il fallait en dire.

Faut-il faire du protocole de coordination une occasion de dialogue entre les responsables de la communauté éducative ?



© Eekim via Visualhunt.com / CC BY

■ Au-delà des statuts et de leur formulation juridique, une *bonne entente* entre le président d'Ogec et le chef d'établissement apparaît comme nécessaire à la gouvernance complexe d'un établissement catholique d'enseignement sous contrat avec l'État. Cette bonne entente est parfois délicate à construire. Il arrive en effet que l'un ou l'autre ou les deux, pensant faire au mieux et au plus efficace dans un temps contraint, ne voient pas le profit d'un temps d'échange entre eux et d'un agencement concret, évolutif parfois, de leurs responsabilités au service du projet éducatif. C'est alors que des malentendus viennent à nouer un conflit relationnel entre eux, pouvant traverser l'équipe éducative elle-même, et parfois au-delà.

■ Le président d'Ogec a pu se trouver en difficulté lorsque les chefs d'établissement n'avaient pas

pris soin d'actualiser ensemble et régulièrement ce protocole, tout particulièrement à l'arrivée d'un nouveau collègue.

■ La recherche d'une *bonne entente* aide à *trouver la place* de chacun, et ceci tout particulièrement au moment du changement de chef d'établissement. C'est un moment propice pour *ajuster* les responsabilités en fonction des compétences et des centres d'intérêt de chacun.

■ Il est apparu intéressant que le président d'Ogec et les chefs d'établissement échangent régulièrement avec le président d'Apel.

■ Le président d'Ogec qui est en relation directe avec ceux qui ont une responsabilité académique, peut-il être étranger à la rédaction et à la mise en œuvre du protocole de coordination ?

Dossier rédigé par Yves Bourron, Jean Pierre Demoy, Dominique Simon et Catherine Vourc'h, médiateurs du Groupe Médiations

Formation professionnelle : réaffectation des budgets

À plusieurs reprises dans ces colonnes, nous avons présenté la réforme issue de la loi du 5 mars 2014 et ses conséquences. La donne a changé depuis le 1^{er} janvier 2016, surtout pour les établissements de 10 salariés et plus. Voici une vision synthétique permettant la compréhension des différents acteurs.



OPCALIA et CPN EEP Formation

La CPNE EEP Formation est seule compétente pour déterminer la politique « formation » de la branche. Elle définit les formations répondant aux besoins de compétences de la branche qui seront donc éligibles au financement. Elle détermine ainsi les orientations, les priorités et les moyens en matière de formation, et assure l'articulation entre besoins et financement.

L'OPCA au niveau national ou régional n'est que l'outil de mise en œuvre de cette politique.

■ Fléchage des budgets disponibles chez OPCALIA

Rien ne change pour les établissements de moins de 10 salariés qui bénéficient toujours de budgets 10, 20 ou 30 fois importants que la moyenne de leur contribution¹. En revanche, pour les établissements de 10 salariés et plus, les budgets libres sont en baisse.

Avant la réforme, les établissements avaient un budget « plan de formation » libre équivalent à 0,90% de leur masse salariale. Désormais, ils peuvent « émarger » à un budget mutualisé (géré par OPCALIA) qui est 5 fois moins important. Le budget disponible pour les établissements de 10 salariés et plus est ainsi passé d'environ 9 millions à 2 millions d'euros ! Des mesures ont obligatoirement dû être prises, notamment pour fixer des plafonds de prise en charge² des formations. À défaut, les premiers arrivés auraient été les premiers servis, et les budgets épuisés au bout d'un mois.

Une partie de l'enveloppe « perdue » a été réaffectée par la loi sur le budget professionnalisation ou sur celui du compte personnel formation.

« L'enveloppe financière de la formation professionnelle » est désormais totalement « mutualisée » au sein d'OPCALIA, et son utilisation doit répondre à des règles légales précises. Les établissements n'ont plus de droit de tirage non fléché ou de budget propre sur cette enveloppe.

Les budgets de formation gérés par OPCALIA ne peuvent financer que des actions de formation déterminées (voir schéma correspondant aux enveloppes fléchée (CP, Professionnalisation, plan, etc.)).

Tableau récapitulatif

des contributions légales et de la contribution conventionnelle à partir de février 2016

0,65%	1,10%	1,10%	1,10%
	0,20 CPF	0,20 CPF	0,20 CPF
	0,15 FPSPP	0,20 FPSPP	0,20 FPSPP
0,40 Plan	0,20 Plan	0,10 Plan	
0,15 Prof.	0,30 Prof.	0,30 Prof.	0,40 Prof.
	0,15 CIF	0,20 CIF	0,20 CIF
0,10 Capital Compétences EEP formation	0,10 Capital Compétences EEP formation	0,10 Capital Compétences EEP formation	0,10 Capital Compétences EEP formation
1 à 9	10 à 49	50 à 299	300 et +

Ce tableau fait bien apparaître que les actions prises en charge par OPCALIA sur les fonds mutualisés sont uniquement celles répondant au fléchage imposé par la loi ou aux priorités de la branche.

Pour aller plus loin :

- Liste des actions finançables par le CPF : www.collegeemployeur.org/?p=484 ;
- Liste des actions finançables sur le catalogue formation : www.fnogec.org/politique-sociale/actualites/catalogue-formation-les-actions-collectives.

■ Les actions de formation prises en charge par OPCALIA

- Si elles sont de longue durée, elles doivent être finançables par le biais du compte personnel formation ou par celui du budget

1. 300€ de contribution pour un budget plan de formation de 2 800€ (sans compter le budget ouvert sur la période de professionnalisation et de compte personnel formation qui peuvent prendre en compte des actions de formation de longue durée comme la formation chef d'établissement).

Vous trouverez ces éléments en consultant le site dédié : www.collegeemployeur.org/?p=522

2. 10^e plafonné à 15 heures de formation : www.collegeemployeur.org/?p=522

professionnalisation. Pour cela, elles doivent déboucher sur un diplôme, un titre professionnel ou une certification de compétences (CAP notamment « petite enfance », BEP, MASTER, CQP EV, CQP CVS, titre de chef d'établissement ou d'adjoint dans un établissement scolaire, etc.);

■ **Si elles sont de courte durée**, elles doivent obligatoirement être accompagnées d'une attestation et peuvent alors être financées par le compte personnel formation (langues, sécurité, informatique et bureautique).

Pour ces actions de courte durée, et en dérogation avec ce principe, la CPNEFP a décidé de

développer un catalogue formation permettant de bénéficier d'une prise en charge par OPCALIA à hauteur de 100 %, ou à 50 % de l'action de formation.

■ **Les actions de formation non prises en charge par OPCALIA**

Si elles ne sont pas prises en charge sur ces fonds, les actions de formation sont une charge d'exploitation de l'établissement.

*Jean-René Le Meur,
responsable du pôle Social de la Fnogec*

IMMOBILIER

Assurances : obligations et responsabilités découlant d'une opération de construction

La loi oblige tout maître d'ouvrage qui souhaite effectuer des travaux de construction, à souscrire une assurance « dommages ouvrage » avant l'ouverture du chantier, qu'il s'agisse de travaux neufs, de réhabilitation, de rénovation ou de mise en accessibilité des établissements.

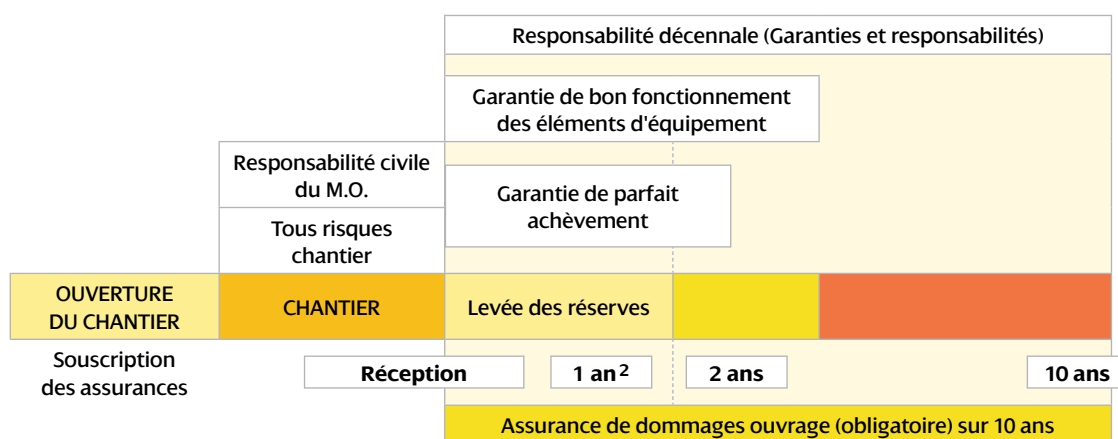
Celle-ci permet de réparer rapidement, en dehors de toute recherche de responsabilité, des malfaçons constatées une fois l'ouvrage construit. Malfaçons qui menacent leur solidité ou les rendent impropres à leur destination. **L'objectif, au-delà du caractère obligatoire¹ de l'assurance « dommages ouvrage », demeure la pérennité des ouvrages et de l'enseignement incidemment.**

À noter également que la délivrance d'un prêt bancaire ou la mise en place d'un bail à construction est souvent conditionnée à la justification d'une assurance « dommages ouvrage ». Cette assurance, post réception des travaux, peut également s'accompagner de garanties en cours de chantier avec un volet :

■ **dommages (Tous risques Chantier)**, couvrant les éventuels dommages matériels aux constructions neuves ou aux parties existantes du fait des travaux neufs pendant la durée des travaux ;

■ **responsabilité (RC Maître d'ouvrage)**, contre les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile pouvant incomber au maître d'ouvrage en vertu du droit commun (articles 1382 à 1386 du Code civil français), du fait des dommages corporels, matériels et/ou immatériels consécutifs ou non, causés aux tiers du fait de l'opération de construction désignée au contrat, pendant toute la durée de son exécution.

Sacha Gautier et Simon Droulers, chargés de comptes/Assurances construction à la Mutuelle Saint-Christophe assurances



Déroulé d'une opération de construction assorti des obligations, responsabilités et garanties en découlant.

1. Garantie dommages avec garantie aux existants en cas d'intervention sur existants.
2. La garantie peut intervenir après mise en demeure infructueuse pour les seuls désordres de nature décennale ainsi que pendant le chantier en cas de défaillance d'une entreprise.

Arc boutant 561
Mai 2016

TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2016 : 9,67 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h : 1 466,62 €
au 1^{er} janvier 2016

Salaire minimum de branche mensuel brut au
1^{er} septembre 2015 pour 151,67h = 1 511,02 €

Salaire minimum de branche horaire brut au
1^{er} septembre 2015 : 9,96 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale
au 1^{er} janvier 2016 : 3 218 €

Valeur du point de la fonction publique
au 1^{er} juillet 2010 : 55,5635 €

Valeur du point de la CC SEP
au 1^{er} septembre 2015 : 17,27 €

Valeur du point CC CFA-CFC
au 1^{er} septembre 2015 : 74,31 €

■ Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

Intitulé de la convention collective / statut

0390 professeurs de l'enseignement
secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs
de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

2408 CC SEP 2015

9999 (sans CC) statuts des chefs
d'établissements

■ AGENDA 2016

10 mai : Journée Gestion

17 mai : CPN EEP Santé

26 mai : CPN EEP Formation

31 mai : CPN EEP prévoyance

9 et 10 Juin : Journées des Permanents

Qu'est-ce que la Pentecôte ?



© Lawrence OP via Visualhunt.com / CC BY-NC-ND

Ce jour-là, les apôtres, réunis dans un lieu appelé Cénacle, voient apparaître des langues de feu qui se posent sur eux. Ils reçoivent l'Esprit saint. C'est le début de l'Église.

Comme les juifs, les chrétiens célèbrent la Pentecôte cinquante jours après Pâques. C'est un jour marqué par l'acte de naissance des deux religions : les juifs commémorent le jour où Moïse reçoit les dix commandements, les chrétiens celui où les disciples de Jésus reçoivent l'Esprit saint, qui les pousse à annoncer que le Christ est vivant. L'Esprit saint grave en leur cœur une nouvelle loi, celle de l'amour. Dans le récit, il est symbolisé par les langues de feu qui se déposent au-dessus de la tête de chacun. **Ils virent apparaître des langues de feu...**

C'est la fête du Saint-Esprit que l'Église célèbre en ce jour de Pentecôte. Les Actes des Apôtres

racontent comment les disciples, encore tout émus de la mort de Jésus et de ses diverses apparitions, étaient réunis ensemble dans un lieu appelé Cénacle. Après avoir entendu un bruit étonnant, ils virent apparaître des langues de feu qui se posèrent sur chacun d'eux. Emplis de l'Esprit saint, comprenant les mystères de Dieu, ils se mettent à parler dans toutes les langues, et se sentent soudain investis d'une nouvelle mission, celle de répandre la Bonne Nouvelle de la résurrection de Jésus. La Bible est riche de signes et de prophéties qui parlent de cet événement avant même qu'il ne se produise. L'Ancien Testament nous révèle ainsi que l'époque troublée du peuple juif durerait jusqu'à ce que l'Esprit saint soit répandu d'en haut (Isaïe 32,15). De même, le prophète Joël parle de la venue de l'Esprit saint : « Je répandrai mon Esprit sur toute chair... Même sur les esclaves, hommes et femmes, en ces jours-là, je répandrai mon Esprit » (Joël 3, 1-2). Et Jésus lui-même l'avait promis : « Vous recevrez une force nouvelle » (Actes des Apôtres). La Pentecôte inaugure le temps de l'Église, elle constitue sa « date » de naissance. Pour les chrétiens, c'est la découverte incroyable d'une force nouvelle, celle de l'Esprit de Dieu, donnée en surabondance au baptême. L'Esprit fortifie, console, inspire, vivifie ! Il nous conforte dans une foi vivante et joyeuse. C'est le meilleur des guides spirituels !

Croire, article publié le 21 mars 2016

<http://www.croire.com/Definitions/Fetes-religieuses/Pentecote/Qu-est-ce-que-la-Pentecote>